



COMUNE DI LATIANO
(Provincia di Brindisi)

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2019

Latiano, 21/06/2021

Segretario Generale
Dott.ssa Carmela FLORE

PREMESSA

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 3 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 l'ente deve adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Il piano della performance, in base a quanto previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Il Piano della Performance 2019/2021 ed il Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 12/08/2019.

Nello specifico del Comune di Latiano, il ciclo della performance come disciplinato dalle norme contenute nella predetta deliberazione individua quali momenti salienti le fasi di seguito descritte.

a) La programmazione

Rispetto alla fase della programmazione il Piano della performance rappresenta il documento di sintesi della fase programmatoria nel quale viene evidenziato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione (programmazione triennale strategica, programmazione triennale economico finanziaria, programmazione operativa annuale, piano dettagliato degli obiettivi), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

b) il monitoraggio

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'OIV con il supporto dei responsabili delle strutture organizzative preposte, che provvedono secondo scadenze prestabilite alla redazione di report sulla performance; in ogni caso un monitoraggio intermedio è previsto in coincidenza con la verifica degli equilibri di bilancio di cui all'articolo 193 del D.Lgs. 267/2000.

c) la verifica e valutazione

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla Performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo e a tutti gli stakeholder.

La relazione sulla performance è predisposta dal Segretario Generale sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura e successivamente trasmessa all' OIV per la validazione e successiva approvazione da parte della Giunta Comunale.

Premesso quanto sopra, viene elaborata la presente relazione sulla performance 2019, sulla base degli strumenti di programmazione approvati dall'ente e sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura; detta relazione sarà sottoposta alla giunta comunale per la relativa approvazione, previa validazione della stessa da parte dell'OIV.

Nel prosieguo della presente relazione, coerentemente con le fasi del ciclo di gestione della performance come sopra individuate, si procederà preliminarmente ad illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'amministrazione, accennando in particolare all'assetto organizzativo dell'ente e agli strumenti di programmazione in atto, quindi seguirà una verifica dell'attività svolta, sulla base dei dati acquisiti presso ciascun responsabile di struttura, puntualmente supportata dall'analisi di specifici indicatori di attività; oltre alla verifica degli obiettivi di PEG seguirà una verifica degli obiettivi strategici, avendo come riferimento l'analisi di specifici procedimenti a tal fine rilevanti.



1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

1.1. ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo di riferimento a valle di quello a suo tempo approvato dalla Giunta comunale con Delibera n°126 del 14/08/2014, alla data del 31.12.2019, risulta dalla Razionalizzazione della Struttura burocratica - amministrativa come approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 23/12/2019 e in dettaglio riepilogata qui di seguito:

I^ STRUTTURA: Servizi Demografici - Contratti – Amministrazione Digitale e Censimento;

II^ STRUTTURA: Servizi Sociali - Pubblica Istruzione;

III^ STRUTTURA: Segreteria Generale - Risorse Umane – Ambiente ed Ecologia;

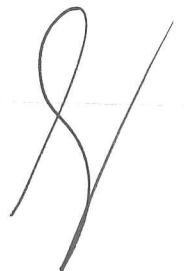
IV^ STRUTTURA: Servizi Finanziari - Fiscalità Locale;

V^ STRUTTURA: Lavori Pubblici – Progettazione - Urbanistica;

VI^ STRUTTURA: SUAP – Servizi Manutenzione Esternalizzati - Cimitero;

VII^ STRUTTURA: Servizi Culturali - Biblioteca – Musei- Teatro – Turismo- Tempo libero – Sport – Archivio Storico;

VIII^ STRUTTURA: Polizia Locale – Attività produttive.



	Struttura	Risorse Umane per categoria				Tot.
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
I	Servizi Demografici – Contratti- Amministrazione Digitale e Censimento <i>Funz. Responsabile : Sig .Giacobbe CORRADO</i>	1	1	5	1	8
II	Servizi Sociali – Pubblica Istruzione <i>Funz. Responsabile: Dott.ssa Lucia ERRICO</i>		2		3	5
III	Segreteria Generale – Risorse Umane – Ambiente Ecologia <i>Funz. Responsabile: Dott. Flavio M. LECCISO</i>		2	4	3	9
IV	Servizi Finanziari –Fiscalità Locale <i>Funz. Responsabile: Dott. Stefano LE GROTTAGLIE</i>		1	5	1	7
V	Lavori Pubblici –Progettazioni - Urbanistica <i>Funz. Responsabile: Arch. Salvatore MADAGHIELE</i>			3	1	4
VI	S.U.A.P.- Servizi Manutenzione Esternalizzati – Cimitero <i>Funz. Responsabile: Arch. Giuseppe MURI</i>			1	1	2
VII	Servizi Culturali –Biblioteca – Musei –Teatro- Tempo libero – Sport – Archivio Storico <i>Funz. Responsabile: Dott. Piergiorgio GALLANO</i>		2	1	1	4
VIII	Polizia Locale – Attività Produttive <i>Funz. Responsabile: Sig. Giacobbe CORRADO</i>			7	1	8
STAFF SINDACO	Gabinetto - Segreteria particolare					
Totale		1	8	26	12	47

TABELLA 1 – ASSETTO ORGANIZZATIVO A TUTTO IL 31.12.2019

Giova ricordare che al 31.12.2019 la dotazione organica del Comune consta complessivamente di 48 unità di personale, compreso il Segretario Generale dell'Ente.

1.2. Attuazione piano occupazionale 2019

In relazione alle limitate risorse economiche, avendo un limite piuttosto alto di capacità assunzionale, è stato possibile sfruttare al massimo tale capacità e pertanto con Deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 10/06/2019, è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2020/2021 ed è stato approvato il piano occupazionale.

Va ricordato che nel corso dell'anno sono stati attuati progetti di integrazione oraria rivolti ai lavoratori socialmente utili utilizzati presso questo ente.

Tutta la programmazione di cui sopra è stata approvata ed attuata nel rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali ed in particolare dell'articolo 76 comma 7 del D.L. 112/2008 e successiva legge di conversione, come sostituito dall'articolo 14 comma 9 del D.L. 31/5/2010, n. 78 che modifica la disciplina delle spese di personale degli enti locali a far data dal 1° gennaio 2011 e D. Lgs. 75/2017.

2. PROGRAMMAZIONE

Dato il quadro normativo di riferimento, come delineato in premessa, il Comune di Latiano, per il triennio 2019/2021, ha proceduto a dare attuazione al ciclo della performance; a tal proposito va ricordato che, al fine di evitare duplicazioni di procedimenti ed improntare l'attività amministrativa a criteri di efficacia, efficienza ed economicità di gestione, il Comune di Latiano articola ed applica il ciclo di gestione della performance utilizzando gli strumenti di pianificazione e di controllo economico finanziari già applicati in forza del D.Lgs. 267/2000, previo opportuno adattamento ai principi del D.lgs. n. 150/2009, applicabili agli enti locali.

Posto quanto sopra, ai fini delle verifiche e dell'analisi condotta attraverso la presente relazione, gli strumenti di programmazione che costituiscono punti di riferimento e di partenza della stessa sono quelli di seguito riepilogati:

- Delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 17/04/2019 di approvazione del Bilancio di previsione esercizio finanziario 2019;

- Delibera di Giunta Comunale n. 120 del 12/08/2019 di adozione del Piano Esecutivo di Gestione e di approvazione dei criteri generali della metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti nonché di approvazione del Piano della Performance 2019 - 2021;

3. ANALISI INDICATORI DI ATTIVITA'

La verifica dell'attività viene effettuata anche attraverso il concreto riscontro di alcuni indicatori di attività, individuabili in specifici atti e/o provvedimenti particolarmente significativi per la vita dell'Ente, anche se non esaustivi della stessa.

La tabella n. 2 riepiloga alcuni di questi atti, evidenziando quanto ciascuna struttura apicale è stata interessata dalla produzione degli stessi nel corso del 2019.

TABELLA N. 2 - INDICATORI DI ATTIVITÀ

Strutture apicali	Proposte Delibere		Determine
	G.C.	G.C.	
Struttura I		7	41
Struttura II	1	15	161
Struttura III	7	34	80
Struttura IV	20	32	210
Struttura V	3	40	175
Struttura VI	3	4	15
Struttura VII	2	23	84
Struttura VIII		3	50

4. VERIFICA OBIETTIVI

Oltre alla verifica riferita alla quantità dell'attività svolta in termini di produzione di atti, si reputa opportuno effettuare un'analisi più specifica, mirata a verificare la coerenza di tale attività con quelli che possiamo definire gli obiettivi dell'Ente finalizzati a garantire l'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali di cui l'Ente dispone, in una prospettiva di generale contenimento della spesa, in grado comunque di garantire elevati livelli di qualità nella erogazione dei servizi, nonché un elevato livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Detti obiettivi desunti dal Piano della Performance 2019/2021 e dalla relazione previsionale e programmatica di competenza e dai PEG, trovano la loro attuazione in tutti i procedimenti che hanno caratterizzato l'attività amministrativa ordinaria dell'Ente nel corso dell'esercizio finanziario 2019.

A conclusione dell'esercizio finanziario con nota prot. 150735 del 15/09/2020, l'OIV richiedeva ai funzionari Responsabili di P.O. dettagliata relazione circa l'attività di gestione svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2019, come poi trasmesse e versate in atti.

La ricognizione effettuata da ciascun funzionario, sia pure in forma sintetica, dà contezza dello stato dell'arte delle attività svolte.

5. Processi di valorizzazione risorse umane

In data 20/12/2019 i componenti della Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22/1/2004, a conclusione del processo di contrattazione, ha sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente triennio 2019-2021 del Comune di Latiano per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2019.

Le scelte operate in fase di contrattazione documentano:

- che le risorse decentrate stabili e variabili, secondo le scelte operate in fase di contrattazione, sono state destinate al trattamento economico, per i dipendenti in servizio, degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo ovvero carattere di variabilità e occasionalità;

- che gli incrementi previsti sul fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 corrispondono tutti a specifiche voci di incremento previste dalla contrattazione nazionale.

- che è rispettata la compatibilità dei costi rivenienti con i vincoli di bilancio 2019 e con il rispetto dei limiti di spesa imposti dall'articolo 1, comma 557 della L. 296/2006.

In linea di principio la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili è ispirata ai seguenti criteri:

- Valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);*
- Promuovere processi di potenziamento dei servizi di controllo da parte del personale di P.M. attraverso l'utilizzo dei proventi di cui all'articolo 208 del C.d.S.*
- Perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun lavoratore che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;*
- Garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL*

6. Informatizzazione

I principi della c.d. "Amministrazione Digitale" impongono alla P.A. di trattare la documentazione amministrativa e gestire i procedimenti avvalendosi dei sistemi digitali e delle più avanzate tecnologie dell'informazione e della comunicazione; ciò consente di ottimizzare il lavoro degli uffici ed offrire agli utenti finali servizi di nuova concezione, per ciò stesso rapidi ed efficaci.

*E' stato assicurato il rispetto della normativa in materia di **Albo pretorio on line**.*

*E' stato incentivato l'utilizzo del servizio di **posta elettronica certificata (PEC)**, per la comunicazione all'interno dell'Ente e non solo.*

CONSIDERAZIONI FINALI

*La base di partenza per la pianificazione del Comune di Latiano sono le Linee programmatiche di mandato derivanti dal programma elettorale del Sindaco le quali rappresentano quindi la base della *pianificazione strategica dell'Ente successivamente integrata e in parte aggiornata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dal Comune di Latiano con Delibera C.C. n. 3 del 17/04/2019.**

Gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune di Latiano, secondo un processo "a cascata", sono: il Bilancio di Previsione, il Piano esecutivo di Gestione, il Piano delle Performance, il

Piano triennale delle opere pubbliche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale. Tali documenti sono direttamente collegati tra loro e soddisfano nel loro complesso i principi di cui al D.L. n. 150/2009. Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance del Comune di Latiano.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse viene attuata con l'approvazione annuale del Piano esecutivo di gestione e del Piano delle Performance da parte della Giunta Comunale.

L'analisi sull'attività svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2019, come sintetizzata nella presente relazione e documentata dalla verifica condotta attraverso gli indicatori di attività nella stessa considerati, evidenzia nel suo complesso:

- - *una sostanziale coerenza dell'attività di gestione con gli atti di programmazione approvati dall'organo di governo;*
- - *la percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2019 è soddisfacente in tutte le strutture apicali, in considerazione delle criticità organiche che spesso rasentano situazioni insostenibili;*
- - *I dati rilevati dagli strumenti di controllo economico-finanziari anno 2019, assunti a strumenti rilevanti ai fini dell'impostazione del ciclo della performance per il Comune di Latiano, confermano che:*
 - *l'attività di gestione ordinaria è stata assicurata nel rispetto assoluto delle disposizioni normative in materia di contenimento delle spese delle pubbliche amministrazioni;*
 - *la programmazione in materia di fabbisogno del personale è stata approvata ed attuata nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento in materia di spesa di personale negli enti locali.*

Latiano, 21/06/2021

Il Segretario Generale
Dott.ssa Carmela FLORE

